



МОСКОВСКИЙ ЦЕНТР ОЦЕНКИ
И РАЗВИТИЯ

ОТЧЕТ О ПОТЕНЦИАЛЕ КОМПЕТЕНЦИЙ



Респондент: Иванов Иван

HG000000

Дата: 27.08.2019

ВВЕДЕНИЕ

В данном отчете представлены результаты психометрической оценки потенциала компетенций респондента. Эта оценка основана на результатах измерений тремя диагностическими методами:

- Личностный опросник Hogan Personality Inventory (HPI), который измеряет поведение респондента, связанное с работой в повседневных обстоятельствах;
- Опросник Hogan Development Survey (HDS), измеряющий модели потенциального деструктивного поведения, которые могут угрожать сотрудничеству и отношениям с другими, уменьшать личную эффективность и ограничивают общий карьерный потенциал;
- Опросник Motives, Values, Preferences Inventory (MVPI), оценивающий основные интересы и мотивационные факторы респондента, являющиеся драйверами поведения и влияющие на создаваемую респондентом рабочую среду.

Интеграция результатов вышеупомянутых методов позволяет оценить потенциал проявления респондентом целевых компетенций. Специфические черты личности повышают вероятность того, что человек сможет обучиться и/или проявлять необходимое поведение на работе.

Примечание

Важно понимать, что существует различие между потенциалом компетенции и самой компетенцией. Высокий потенциал не означает, что данный человек уже обладает навыками или навыками, связанными с компетенцией, даже если это более вероятно, чем у людей с низким потенциалом. Более того, даже люди с очень высоким потенциалом иногда не могут полностью реализовать этот потенциал из-за внешних факторов или отсутствия мотивации. И наоборот, обладая сильной мотивацией и выбрав правильные подходы, люди с более низким потенциалом для определенных компетенций могут демонстрировать необходимое поведение для успешного выполнения рабочих задач.

СОДЕРЖАНИЕ ОТЧЕТА

1. Для каждой компетенции вы найдете краткое описание данной компетенции, общий потенциал респондента, а также результаты оценки личностных качеств, влияющих на вероятность проявления данной компетенции респондентом.
2. Оценки личностных шкал Hogan показаны в процентилях. Перцентиль указывает процент людей из референтной группы, которые продемонстрировали такой же или более умеренный результат.
3. Серый диапазон, нанесенный на каждой шкале, отмечает интервал оптимальных значений для освоения и/или проявления целевой компетенции.
4. Общая оценка личностного потенциала для данной компетенции указана следующим образом:
 - **УМЕРЕННЫЙ ПОТЕНЦИАЛ** – приблизительно 25% людей с наибольшей общей разницей между полученной и оптимальной оценкой по шкалам Hogan, влияющих на проявление данной компетенции;
 - **СРЕДНИЙ ПОТЕНЦИАЛ** – приблизительно 50% людей со средней общей разницей между полученными оценками и их оптимальными значениями по шкалам Hogan, влияющих на проявление данной компетенции;
 - **ВЫСОКИЙ ПОТЕНЦИАЛ** – приблизительно 25% людей с наименьшей общей разницей между полученными и оптимальными оценками шкал Hogan, влияющих на проявление данной компетенции;

ЦЕЛЕВЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ

КОМПЕТЕНЦИИ	ИНДИКАТОРЫ
Аналитические способности	<ul style="list-style-type: none">• Системный анализ на основе критериев• Широта мышления• Глубина сбора информации и детализации• Комплексное планирование
Внимание к деталям	<ul style="list-style-type: none">• Выполнение разнообразных задач• Концентрация на выполняемой задаче• Внимание к деталям• Контроль корректности информации и исполнения
Коммуникация	<ul style="list-style-type: none">• Установление контактов• Донесение мыслей, адаптация стиля общения• Ведение коммерческого диалога• Такт и дипломатичность
Предпринимательский дух	<ul style="list-style-type: none">• Поиск коммерческих возможностей• Оценка коммерческой эффективности• Фокус на прибыльном внедрении• Понимание рыночной ситуации

Валидность:



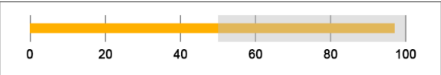

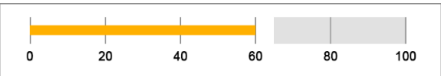
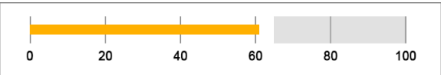
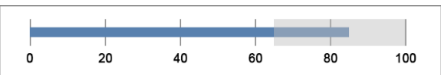
Социальная желательность:



АНАЛИТИЧЕСКИЕ СПОСОБНОСТИ

Способность мыслить системно, принимать решения на основе анализа

ПОТЕНЦИАЛ КОМПЕТЕНЦИИ: Умеренный

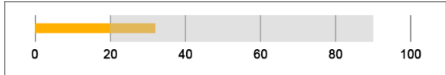
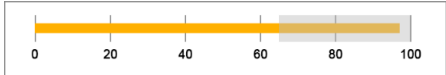
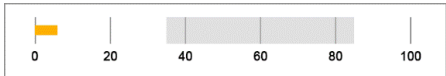
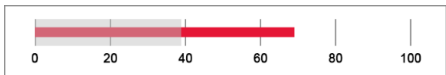
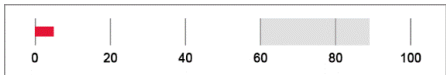
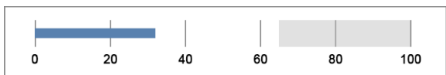
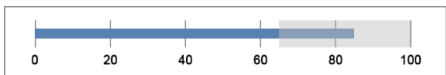
<p>Амбициозность Оценивает уровень уверенности в себе, лидерские качества, соревновательность, нацеленность на результат.</p> 	<p>Результат оценки: 97</p> <p>Руководители со сходными результатами склонны принимать вызов, браться за решение сложных задач, любят делать презентации и выступать на большие аудитории, обладают энергией, решительностью, яркими амбициями, но могут соперничать с коллегами, заниматься внутрикорпоративной политической борьбой, действовать одиночно, не советуясь с другими.</p>
<p>Организованность Оценивает как человек демонстрирует такие качества, как добросовестность, организованность, соблюдение правил и процедур.</p> 	<p>Результат оценки: 6</p> <p>Руководители со сходными результатами спокойны в ситуациях неопределенности, находят выход из любой ситуации, гибкие и креативные, демонстрируют высокую адаптивность, открытость новому, могут быстро переключать фокус внимания, менять направление деятельности, но вместе с тем производят впечатление недисциплинированных людей, действуют импульсивно и спонтанно, могут допускать незначительные ошибки в работе. Обычно работу заранее не планируют.</p>
<p>Любознательность Оценивает такие качества как стратегическое мышление, креативность, поддержку инноваций.</p> 	<p>Результат оценки: 60</p> <p>Руководители со сходными результатами обладают широким кругозором, делают прогнозы по развитию бизнеса, обладают творческим потенциалом, гибко подходят к решению проблем; интересуются новыми технологиями с точки зрения практической применимости</p>
<p>Подход к обучению Оценивает степень удовлетворенности процессом обучения, заинтересованности в обучении и развитии.</p> 	<p>Результат оценки: 61</p> <p>Руководители со сходными результатами получают удовлетворение от освоения новых технологий, нацелены на приобретение новых знаний, осознают необходимость в постоянном развитии; поощряют и поддерживают персонал в его стремлении получать новые знания.</p>
<p>С богатым воображением Креативность мышления, креативный и творческий подход к решению задач, предложение оригинальных, но не всегда практических идей.</p> 	<p>Результат оценки: 47</p> <p>Руководители со сходными результатами общаются в доступной для окружающих манере, последовательны в своих рассуждениях и действиях, принимают практичные и здравые решения; следуют установленным в компании правилам.</p>
<p>Прилежный Склонность к перфекционизму, вниманию к деталям и критике тех, чья деятельность не соответствует их высоким стандартам.</p> 	<p>Результат оценки: 5</p> <p>Руководители со сходными результатами предпочитают делегировать рутинные задачи другим; умеют расставлять приоритеты, но не любят планировать работу заранее, воспринимаются немного неорганизованными; не всегда внимательны к деталям, могут упускать важную для принятия решений информацию.</p>
<p>Научный подход Интерес к достижениям в области науки. Стремление принимать решения на основе анализа фактов, статистики.</p> 	<p>Результат оценки: 85</p> <p>Руководители со сходными результатами предпочитают принимать решения на базе аналитики, стремятся быть в курсе инноваций и новых технологий, отстаивают свою точку зрения, опираются на данные при принятии решений, ценят системный, обоснованный подход при решении проблем, долгосрочное планирование; они не любят работать с людьми, принимающими скоропалительные решения без анализа информации.</p>

Отчет о потенциале компетенций

ВНИМАНИЕ К ДЕТАЛЯМ

Точность, внимание к деталям, контроль корректности

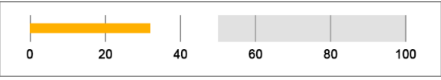
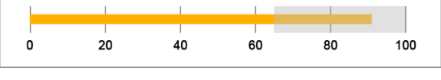
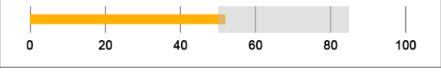
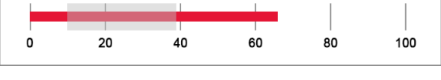
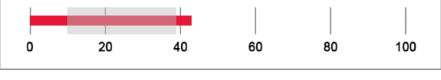
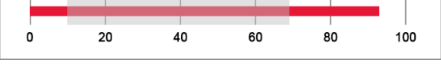
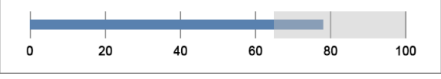
ПОТЕНЦИАЛ КОМПЕТЕНЦИИ: Средний

<p>Адаптация Оценивает насколько человек способен сохранять спокойствие, справляться с давлением и стрессом.</p> 	<p>Результат оценки: 32</p> <p>Руководители со сходными результатами ориентированы на развитие, переживают душу и сердце за качество выполняемой работы, помнят об ошибках прошлого, самокритичны; признают свои недостатки и пытаются их исправить, но могут испытывать тревогу и беспокойство, склонны к частым перепадам настроения, эмоционально непредсказуемы, принимают критику близко к сердцу, могут раздражаться из-за ошибок других.</p>
<p>Амбициозность Оценивает уровень уверенности в себе, лидерские качества, соревновательность, нацеленность на результат.</p> 	<p>Результат оценки: 97</p> <p>Руководители со сходными результатами склонны принимать вызов, браться за решение сложных задач, любят делать презентации и выступать на большие аудитории, обладают энергией, решительностью, яркими амбициями, но могут соперничать с коллегами, заниматься внутрикорпоративной политической борьбой, действовать одиночно, не советуясь с другими.</p>
<p>Организованность Оценивает как человек демонстрирует такие качества, как добросовестность, организованность, соблюдение правил и процедур.</p> 	<p>Результат оценки: 6</p> <p>Руководители со сходными результатами спокойны в ситуациях неопределенности, находят выход из любой ситуации, гибкие и креативные, демонстрируют высокую адаптивность, открытость новому, могут быстро переключать фокус внимания, менять направление деятельности, но вместе с тем производят впечатление недисциплинированных людей, действуют импульсивно и спонтанно, могут допускать незначительные ошибки в работе. Обычно работу заранее не планируют.</p>
<p>Самоуверенный Проявление агрессивной самоуверенности, преувеличение собственной значимости, нежелание признавать ошибки и брать за них ответственность.</p> 	<p>Результат оценки: 69</p> <p>Руководители со сходными результатами открыты для обратной связи и критики в свой адрес, адекватно оценивают свои способности и возможности, ставят перед собой разумные карьерные цели; в дискуссиях и спорах умеют удерживать фокус внимания на предмете разговора, внимательно слушают других.</p>
<p>Прилежный Склонность к перфекционизму, вниманию к деталям и критике тех, чья деятельность не соответствует их высоким стандартам.</p> 	<p>Результат оценки: 5</p> <p>Руководители со сходными результатами предпочитают делегировать рутинные задачи другим; умеют расставлять приоритеты, но не любят планировать работу заранее, воспринимаются немного неорганизованными; не всегда внимательны к деталям, могут упускать важную для принятия решений информацию.</p>
<p>Безопасность Стремление "застраховать" себя от возможных ошибок, риска, неопределенности, особенно в сфере профессиональной защищенности.</p> 	<p>Результат оценки: 32</p> <p>Руководители со сходными результатами предпочитают действовать независимо и работать в среде, где ценятся инновации, предприимчивость и инициативность сотрудников; открыты для критики в свой адрес; не склонны переживать по вопросам своей профессиональной защищенности, легко идут на риск.</p>
<p>Научный подход Интерес к достижениям в области науки. Стремление принимать решения на основе анализа фактов, статистики.</p> 	<p>Результат оценки: 85</p> <p>Руководители со сходными результатами предпочитают принимать решения на базе аналитики, стремятся быть в курсе инноваций и новых технологий, отстаивают свою точку зрения, опираются на данные при принятии решений, ценят системный, обоснованный подход при решении проблем, долгосрочное планирование; они не любят работать с людьми, принимающими скоропалительные решения без анализа информации.</p>

КОММУНИКАЦИЯ

Умение устанавливать контакт и вести коммерческий диалог

ПОТЕНЦИАЛ КОМПЕТЕНЦИИ: Средний

<p>Адаптация Оценивает насколько человек способен сохранять спокойствие, справляться с давлением и стрессом.</p> 	<p>Результат оценки: 32</p> <p>Руководители со сходными результатами ориентированы на развитие, переживают душой и сердцем за качество выполняемой работы, помнят об ошибках прошлого, самокритичны; признают свои недостатки и пытаются их исправить, но могут испытывать тревогу и беспокойство, склонны к частым перепадам настроения, эмоционально непредсказуемы, принимают критику близко к сердцу, могут раздражаться из-за ошибок других.</p>
<p>Общительность Оценивает потребность в общении и степень удовлетворенности от частого взаимодействия с окружающими.</p> 	<p>Результат оценки: 91</p> <p>Руководители со сходными результатами склонны строить коммуникации с большим количеством людей, легко устанавливают первый контакт, производят хорошее впечатление, кажутся дружелюбными, открыто предоставляют обратную связь, но вместе с тем часто перебивают собеседника, больше говорят, чем слушают, недостаточно концентрируют свое внимание на собеседнике, фокусируют внимание на себе, могут принимать импульсивные решения.</p>
<p>Межличностная восприимчивость Оценивает качества как сопереживание, чувство такта и дипломатичность.</p> 	<p>Результат оценки: 52</p> <p>Руководители со сходными результатами комфортны и просты в общении, сдерживают свои обещания и уважительно относятся к персоналу, при принятии решений внимательно относятся к мнению других людей, ориентированы на решение проблем, не замалчивают их.</p>
<p>Эмоциональный Подверженность частой смене настроения, склонность проявлять краткосрочный энтузиазм к новым людям/проектам, быстрое разочаровывание при возникновении трудностей/препятствий.</p> 	<p>Результат оценки: 66</p> <p>Руководители со сходными результатами обычно пребывают в хорошем настроении духа, полны здорового энтузиазма, сохраняют спокойствие в экстренных ситуациях, не останавливаются на полпути; редко сердятся на других людей, а внезапное изменение планов не приводит в их уныние.</p>
<p>Сам в себе Склонность держаться в стороне, избегать встреч с новыми людьми и проявлять безразличие к чувствам и настроениям окружающих.</p> 	<p>Результат оценки: 43</p> <p>Руководители со сходными результатами открыты для общения, выстраивают эффективные коммуникации с другими людьми; интересуются проблемами и нуждами окружающих, задают уточняющие вопросы, проявляют внимание и заботу, не отказывают в помощи; при решении острых и злободневных вопросов стараются учитывать мнения и чувства всех сторон.</p>
<p>Театральный Стремление к яркому и харизматичному поведению, чтобы оказаться в центре внимания.</p> 	<p>Результат оценки: 93</p> <p>Руководители со сходными результатами воспринимаются как яркие, харизматичные и запоминающиеся личности. Они стремятся привлечь к себе внимание и занять лидерскую позицию в социуме. При этом могут брать на себя чрезмерные обязательства, забывая затем их выполнять, в общении часто доминируют и не слышат других.</p>
<p>Причастность Потребность в частых и разнообразных социальных контактах. Образ жизни построен вокруг соц взаимодействия общения с другими людьми.</p> 	<p>Результат оценки: 78</p> <p>Руководители со сходными результатами не любят работать в одиночку, предпочитает активно участвовать в командных проектах, им нравится знакомиться с новыми людьми и создавать стратегические альянсы, испытывают потребность получать признание за свой вклад в работу команд</p>

Отчет о потенциале компетенций

ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКИЙ ДУХ

Постоянный поиск идей для развития бизнеса

ПОТЕНЦИАЛ КОМПЕТЕНЦИИ: **Высокий**

<p>Амбициозность Оценивает уровень уверенности в себе, лидерские качества, соревновательность, нацеленность на результат.</p> <p>A horizontal progress bar with a scale from 0 to 100. The bar is filled with orange color up to the 97 mark.</p>	<p>Результат оценки: 97</p> <p>Руководители со сходными результатами склонны принимать вызов, браться за решение сложных задач, любят делать презентации и выступать на большие аудитории, обладают энергией, решительностью, яркими амбициями, но могут соперничать с коллегами, заниматься внутрикорпоративной политической борьбой, действовать единолично, не советуясь с другими.</p>
<p>Любознательность Оценивает такие качества как стратегическое мышление, креативность, поддержку инноваций.</p> <p>A horizontal progress bar with a scale from 0 to 100. The bar is filled with orange color up to the 60 mark.</p>	<p>Результат оценки: 60</p> <p>Руководители со сходными результатами обладают широким кругозором, делают прогнозы по развитию бизнеса, обладают творческим потенциалом, гибко подходят к решению проблем; интересуются новыми технологиями с точки зрения практической применимости</p>
<p>Подход к обучению Оценивает степень удовлетворенности процессом обучения, заинтересованности в обучении и развитии.</p> <p>A horizontal progress bar with a scale from 0 to 100. The bar is filled with orange color up to the 61 mark.</p>	<p>Результат оценки: 61</p> <p>Руководители со сходными результатами получают удовлетворение от освоения новых технологий, нацелены на приобретение новых знаний, осознают необходимость в постоянном развитии; поощряют и поддерживают персонал в его стремлении получать новые знания.</p>
<p>Осторожный Спротивление переменам, нежелание идти на риск, чтобы не быть раскритикованным или потерпеть неудачу.</p> <p>A horizontal progress bar with a scale from 0 to 100. The bar is filled with red color up to the 66 mark.</p>	<p>Результат оценки: 66</p> <p>Руководители со сходными результатами готовы экспериментировать с новыми методами и технологиями, уверены в себе и не боятся неудач, не боятся принимать вызовы и брать на себя задачи с повышенным уровнем ответственности; при принятии решений одинаково стараются сбалансировать риски и возможные выгоды.</p>
<p>С богатым воображением Креативность мышления, креативный и творческий подход к решению задач, предложение оригинальных, но не всегда практических идей.</p> <p>A horizontal progress bar with a scale from 0 to 100. The bar is filled with red color up to the 47 mark.</p>	<p>Результат оценки: 47</p> <p>Руководители со сходными результатами общаются в доступной для окружающих манере, последовательны в своих рассуждениях и действиях, принимают практические и здравые решения; следуют установленным в компании правилам.</p>
<p>Власть Желание быть успешным, управлять людьми, проектами, бюджетами. Желание быть лучшим во всем и побеждать всех в конкурентной борьбе.</p> <p>A horizontal progress bar with a scale from 0 to 100. The bar is filled with blue color up to the 89 mark.</p>	<p>Результат оценки: 89</p> <p>Руководители со сходными результатами предпочитают занимать позиции на которых можно добиться значимых результатов, проявить себя, оставить наследие, стремятся достигать успеха во всем; они получают удовольствие от процесса управления, уделяют внимание конкуренции и победам. Ожидают от сотрудников инициативы и готовности браться за сложные проекты.</p>
<p>Коммерция Заинтересованность в деньгах, в получении прибыли, в инвестировании и поиске коммерческих возможностей для бизнеса.</p> <p>A horizontal progress bar with a scale from 0 to 100. The bar is filled with blue color up to the 70 mark.</p>	<p>Результат оценки: 70</p> <p>Руководители со сходными результатами сосредоточены на увеличении прибыли, стремятся к материальному благополучию; внимательны к деталям, когда это касается денег и финансовой выгоды; уделяют пристальное внимание вопросам льгот и компенсаций.</p>

УРОВЕНЬ РАЗВИТИЯ ЦЕЛЕВЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ

ЦЕЛЕВЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ	ПОТЕНЦИАЛ	В РАМКАХ диапазонов рекомендованных значений	НЕЗНАЧИТЕЛЬНО ВЫХОДИТ за рекомендованный диапазон	ЗНАЧИТЕЛЬНО ВНЕ рекомендованного диапазона
Аналитические способности	Умеренный	2	2	3
Внимание к деталям	Средний	3	0	4
Коммуникация	Средний	3	1	3
Предпринимательский дух	Высокий	5	2	0

Данная таблица помогает получить более глубокое понимание потенциала проявления целевых компетенций респондентом.

В таблице представлена информация о количестве личностных характеристик, по которым респондент демонстрирует результаты В РАМКАХ, НЕЗНАЧИТЕЛЬНО ВНЕ или ЗНАЧИТЕЛЬНО ВНЕ рекомендуемого диапазона значений личностных качеств для целевых компетенций. Чем выше число в ячейках В РАМКАХ, и чем меньшее число в ячейках ЗНАЧИТЕЛЬНО ВНЕ, тем более высоким потенциалом для проявления и развития данной компетенции обладает респондент. С высокой долей вероятности подобный шаблон поведения демонстрируется респондентом при участии в очных центрах оценки.